

# PENGARUH PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WS2JB RAYON KAYU AGUNG

Reina Damayanti )<sup>\*</sup>  
Ardi Sandra)<sup>\*</sup>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung dan sekaligus diambil sebagai sampel yang berjumlah 35 Orang Karyawan. Teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,825 > 2,035$ ) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ).

**Kata kunci :** pengawasan, efektivitas kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Menghadapi persaingan di negara yang berkembang khususnya negara yang sedang meningkatkan perekonomian, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang sangat tinggi ini menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sangatlah berperan, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), walaupun teknologi telah maju dengan pesat.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektifitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Tugas

seorang pemimpin adalah untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya.

Pengawasan dapat membantu sekaligus memegang peranan penting di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah direncanakan, sehingga dengan adanya pengawasan, maka apabila terjadi penyimpangan pada saat pelaksanaan maupun sesudah pelaksanaan dapat segera diketahui. Pengawasan dapat pula membantu dalam hal mengevaluasi terhadap pelaksanaan kerja yang telah dilakukan, sehingga dapat dijadikan suatu pedoman untuk tindakan selanjutnya.

Tingkat efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen, karena manajemen memiliki tanggungjawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya, sehingga dengan demikian manajemen memiliki tanggungjawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja. Karyawan dalam setiap pekerjaannya

<sup>\*)</sup> Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

<sup>\*)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

membutuhkan prestasi yang efektif. Efektivitas kerja dapat dinilai melalui proses evaluasi kinerja karyawan yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, imbalan lain yang tersedia dalam organisasi, dan promosi. Jadi efektivitas di dalam bekerja sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin tentu akan berusaha untuk melakukan pembinaan dalam meningkatkan efektivitas karyawan berdasarkan peraturan yang ada. Peraturan yang dibuat dapat membentuk sikap karyawan dalam bekerja dan menimbulkan suasana yang tertib, sehingga pencapaian tujuan yang akan dicapai terlaksana dengan baik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah sesuatu hal yang sangat essential dan tidak dapat diabaikan. Karena pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mendeteksi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai serta untuk menilai pegawai dalam hal ketaatannya dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Salah satu perusahaan yang menjalankan fungsi pengawasan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja adalah PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. Saat ini PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks.

PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui pengawasan di tempat kerja.

Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi, dengan pengawasan dapat mengukur bagaimana hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahap agar mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan, sehingga resiko kelalaian, kesalahan baik yang tidak disengaja ataupun disengaja dapat terhindar.

Karyawan sebelum melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu diberikan pengetahuan tentang tata krama atau etika bagaimana cara melayani pelanggan sehingga kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat efektif, adanya kesadaran bahwa pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya mungkin terjadi hal sebaliknya, yaitu menurunkan efektivitas kerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Pengawasan**

#### **1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting. Oleh karena itu, peran dari pengawasan merupakan sesuatu yang tidak dapat diabaikan karena sangat menentukan didalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Pengawasan berarti mengamati apa yang sedang dan telah dilaksanakan, maksudnya yaitu mengevaluasi segala kegiatan atau aktivitas dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai

dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang ditemukan dalam pelaksanaan rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Winardi (1986 : 379) dalam Kadir (2006 : 11) pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menetapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil dari pekerjaan sesuai dengan rencana.

Selanjutnya Siagian (2008 : 139) menyebutkan bahwa pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan.

Sementara itu, Sule dan Saefullha (2005:08) menyebutkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Sedangkan Handoko (2009:359), mendefinisikan bahwa Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin

bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan semula

## 2. Fungsi Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya untuk mencegah terjadinya penggunaan wewenang, tenaga, uang dan perlengkapan milik suatu organisasi Handoko (2009 : 383). Adapun maksud pengawasan itu adalah untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan serta ketidaksesuaian dengan tujuan dan wewenang yang ditentukan, Sule dan Saefullah (2005 : 14-16).

Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar perencanaan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar suatu sistem pengawasan lebih efektif manajer harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan rencana keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau dapat mendekati apa yang direncanakan.

Dari pengertian pengawasan yang telah dikemukakan diatas, pengawasan dapat didefinisikan

sebagai suatu alat pembimbing dan mengendalikan pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan yang dapat mempermudah atau meringankan tugas-tugas para pelaksana.

Selanjutnya, Handoko (2009:362-365) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan meliputi empat unsur sebagai berikut :

a. Penetapan standar pelaksanaan.

Standar merupakan suatu kriteria untuk mengukur hasil pekerjaan yang sudah dilakukan. Standar yang dibuat biasanya didasarkan pada suatu kondisi atau kemampuan kerja yang normal. Dipandang dari segi pengawasan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Jadi dengan adanya standar, perusahaan dapat melaksanakan pengawasan secara efektif dan efisien.

b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.

Langkah penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan yaitu menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Langkah ini secara singkat ialah menentukan penunjuk hasil, maksud dari langkah ini yaitu tujuan pengawasan sebelum dan selama kegiatan dilaksanakan adalah agar manajer dapat mengatasi dan memperbaiki adanya penyimpangan sebelum kegiatan diselesaikan.

c. Pengukuran pelaksanaan nyata dan perbandingan dengan standar kerja.

Langkah mengukur pelaksanaan nyata merupakan proses yang berlanjut (terus-menerus) dan repetitif (berulang-ulang), dengan frekuensi aktual bergantung pada jenis aktivitas yang sedang diukur. Sedangkan

membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan adalah membandingkan hasil yang telah diukur dengan target atau standar yang telah ditetapkan.

d. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Tindakan ini dilakukan manakala kinerja rendah di bawah standar dan analisis menunjukkan perlunya diambil tindakan. Tindakan perbaikan dapat berupa mengadakan perubahan terhadap satu atau beberapa aktivitas dalam operasi organisasi atau terhadap standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi dengan kata lain pengambilan tindakan koreksi dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan segala kegiatan, kebijaksanaan serta hasil kerja yang tidak sesuai dengan rencana atau standarnya.

### 3. Tujuan Pengawasan

Suatu kegiatan pengawasan memiliki tujuan agar segala bentuk kegiatan berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dengan kata lain dapat memberikan kepastian apakah pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan rencana, instruksi, ketentuan / aturan serta kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Manullang (2006 : 129), dalam bukunya "Dasar-dasar Manajemen" mengemukakan, "Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa direncanakan menjadi kenyataan" Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada tahap pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam tahap pelaksanaannya.

Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya pada waktu itu ataupun waktu-waktu mendatang dengan melihat kenyataan di atas, bahwa pengawasan yang dilakukan tidak ditujukan kepada manusia karena hampir seluruhnya menggunakan manusia. Jadi pengawasan di sini adalah untuk mengawasi aktivitas yang dilaksanakan dan untuk menjamin bahwa rencana yang

telah direncanakan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan Bohari (2005 : 5) mengemukakan bahwa "Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa datang dan mengarahkan seluruh kegiatan-kegiatan dalam rangka pelaksanaan daripada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal."

Berdasarkan keterangan diatas, bahwa aktivitas pengawasan penting dioperasikan oleh manajer. Kebutuhan pengawasan sama pentingnya dengan kebutuhan perencanaan. Aktivitas perencanaan sebagai kunci awal pelaksanaan aktivitas organisasi, sedangkan aktivitas pengawasan sebagai kunci akhir untuk evaluasi aktivitas yang telah dilaksanakan sekaligus melakukan tindakan perbaikan apabila perlu.

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan tersebut, maka pengawasan harus dilakukan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu yang akan datang.

Pengawasan terutama pada sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya

lainnya. Pengawasan sering pula salah diartikan karyawan, seakan-akan pekerjaan pengawasan hanya mencari-cari kesalahan sehingga mendapat tanggapan kurang baik dari karyawan. Dalam hal ini pengawas harus bijaksana dan harus dapat meyakinkan karyawan bahwa apa yang dilakukan adalah untuk kebaikan bersama dan untuk mencocokkan apakah pekerjaan berjalan sesuai rencana atau tidak, agar kalau ada kekeliruan segera dapat diperbaiki dan dicari jalan keluarnya.

Jadi pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Pengawasan juga dapat diartikan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

## **B. Efektivitas Kerja**

### **1. Pengertian Efektivitas**

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari adanya efektivitas kerja yang baik. Fungsi pengawasan mempunyai kaitan yang erat dengan efektivitas kerja.

Tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan tergantung dari efektivitas kerja pada perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang efektif tidak terlepas dari situasi kerja yang menyenangkan, tanggungjawab dan adanya kerjasama antara sesama karyawan serta antara karyawan dengan pimpinan.

Pekerjaan akan dikatakan efektif apabila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, tetapi jika tujuan atau sasaran itu tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu dapat dikatakan tidak efektif.

Konsep efektivitas bisa digunakan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi. Konsep ini menekankan sejauh mana tujuan dapat dicapai secara optimal. Handoko (2009 : 7), mengemukakan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Winandi (2008 : 19) memaparkan bahwa efektivitas adalah tingkat hingga di mana suatu tindakan atau aktivitas mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas suatu yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kemampuan pemimpin dalam kaitannya dengan konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para *shareholder* dan para

*stakeholder* organisasi lainnya. Namun demikian kinerja dan pertumbuhan dari sekelompok atau organisasi dari pemimpin tersebut, kepuasan pengikut dengan pemimpinnya, komitmen dari para pengikut dalam meningkatkan sasaran kelompok, kesejahteraan psikologis dan pengembangan para pengikut, mempertahankan status tinggi pemimpin, dan kemajuan pemimpin ke posisi kekuasaan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Dalam memakai efektivitas setiap orang memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup. Efektivitas organisasi dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. "*efektivitas mean different to different people*" dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibat, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab dapat membawa hasil. Jadi efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasarannya yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Steers (2005:209-211), Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu :

### a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi yang dapat digunakan didalamnya. Efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas dan formalitas struktur serta sistem kewenangan dalam pengambilan keputusan. Teknologi yang digunakan berkaitan erat dengan struktur sehingga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi.

### b. Karakteristik Lingkungan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, dipengaruhi oleh kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dimensi-dimensi lingkungan yang mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi meliputi : 1) Tingkat keterpaduan keadaan lingkungan, 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, 3) Tingkat rasionalitas organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi dalam meningkatkan perubahan lingkungan.

### c. Karakteristik Pekerja

Faktor manusia merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya

Dalam Meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Tingkah laku manusia merupakan dukungan yang sangat berarti, tetapi dapat pula merupakan hambatan yang dapat menggagalkan efektivitas.

- d. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen  
Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Dalam hal ini mencakup kebijakan dan praktek pimpinan dalam tanggung jawabnya dalam meningkatkan para pekerja dan organisasinya (Steers, 1985 : (209-211).

### **3. Alat Ukur Efektivitas Kerja**

Cara pengukuran efektivitas menurut Steers menggunakan tiga unsur yakni:

- a. Produktivitas, merupakan efisiensi dalam arti ekonomi,
- b. Tekanan atau stress, yang dibuktikan dengan tingkat ketegangan dan konflik yang terjadi,
- c. Fleksibilitas atau kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ekstern dan intern.

Variabel-variabel yang ada diantaranya :

- 1) Kemampuan menyesuaikan diri  
Kemampuan kerja manusia terbatas secara fisik, waktu, tempat dan pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini, menyebabkan manusia

tidak dapat mencapai semua pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kemampuan menyesuaikan diri sangat penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi atau gagal kerjasama bagi pencapaian tujuan (steers, 2005:134-135).

#### **2) Kepuasan kerja**

Efektivitas kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat penghargaan yang setimpal dari macam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada (Steers, 2005:48).

#### **3) Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang sudah ditentukan sebelumnya (Steers, 2005:140). Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasi menjadi lebih baik.



## **METODE PENELITIAN**

### **A. Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian adalah melakukan serangkaian aktivitas intelektual secara sistematis, yaitu dengan langkah-langkah yang teratur atau runtut (Sugiyono, 2009:9). Penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung (observasi) keadaan yang ada pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung, melakukan wawancara langsung kepada karyawan tersebut, mengumpulkan dokumen-dokumen yang tertulis. Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sebagai teknik pengumpulan data.

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:61), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung yang berjumlah 35 Orang Karyawan.

Menurut Sugiyono, (2010: 62), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.
2. Data Sekunder merupakan data yang telah diolah oleh pihak pengumpul data primer yang disajikan sebagai informasi yang dapat mendukung suatu penelitian. Data sekunder ini dapat diperoleh dari berbagai literatur, referensi, dan panduan yang ada dengan teknik pengumpulan data studi dokumenter, yaitu metode pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data terdiri dari sebagai berikut:.

1. Angket (kuesioner), adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang ingin diketahui.
2. Dokumentasi adalah barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan lain sebagainya.

## E. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Pengujian Validitas

Uji validitas untuk dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgmet experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu Sugiyono (2010: 352)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variable X dan Y

X = Variabel X (Pengawasan)

Y = Variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan)

n = jumlah subjek

$\sum$  = Jumlah Keseluruhan

### 2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 97) reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas dengan metode Alpha, Prayitno (2010: 98) adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Sb^2}{S_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum Sb^2$  = Jumlah varian item

$S_1^2$  = Varian total

Reliabilitas dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, jika alat ukur atau kuesioner terbukti lebih dari 0,6 maka kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan skala Likert's yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau responden seseorang tentang objek social. Sugiyono (2010: 86). Responden diminta memberikan tanggapan terhadap pertanyaan dalam kuesioner kemudian masing-masing tanggapan responden diberikan skor. Table berikut ini menyajikan jawaban responden dan skor yang diberikan.

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran**

No	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono, 2010

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2010:55) analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara *linear* antara suatu variabel *independen* (X)

dengan variabel *dependen* (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* apakah positif atau negatif. Adapun rumus persamaan yang digunakan peneliti adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Sedangkan untuk mencari nilai  $a$  dan  $b$  digunakan rumus, sebagai berikut :

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

#### Keterangan :

Y : Nilai variabel efektifitas kerja karyawan  
 $a$  : Perpotongan sumbu Y (konstanta)  
 $b$  : Garis regresi  
 $X$  : Nilai variabel bebas  
 $n$  : Jumlah titik data  
 $\Sigma$  : Tanda Penjumlahan

## 2. Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2010: 230) korelasi sederhana adalah merupakan yang menunjukkan arah kuatnya dua variabel atau lebih. Korelasi dapat dirumuskan :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\right\}\left\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\right\}}}$$

#### Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi antara variabel  $x$  dan  $y$   
 $x$  : Nilai variabel bebas yaitu pengawasan  
 $y$  : Nilai variabel tidak bebas/terikat yaitu efektifitas kerja  
 $n$  : Jumlah data

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Interprestasi terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010 : 231

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan Koefisiensi Determinasi yaitu digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi serta untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel  $X$ , yang besarnya adalah kuadrat dari koefisiensi korelasi ( $r^2$ ). Koefisiensi ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel *dependen* dapat dijelaskan melalui

varians yang terjadi pada variabel *independent*.

### G. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan nilai t. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Menurut Priyatno (2010:58) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta_0}{S_b}$$

#### Keterangan :

t :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$   
 b : koefisien regresi  
 $S_b$  : Simpangan baku koefisien regresi

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

#### 1) Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

#### 2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

#### 3) Menentukan $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari pada alpha 5% : 2 = 2,5% dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $35-1-1 = 55$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel *independen*). Hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,035 (table t).

#### 4) Kriteria Pengujian

Ho diterima Ha ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 Ho ditolak Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Coba Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui data ini valid, reliabel dan normal maka penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan variabel pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Data yang diuji validitasnya adalah pengawasan (X) dan efektivitas kerja (Y). Hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $n = 35$ , yaitu 0,334 (dapat dilihat pada tabel r).

Sedangkan menurut Prayitno (2010: 95), jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , Valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , Tidak Valid.

### 1) Variabel Pengawasan

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00, menunjukkan hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan variabel pengawasan (X) pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%, semua pernyataan valid. Berarti semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### 2) Variabel Efektivitas kerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00, menunjukkan hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan variabel efektivitas kerja (Y) pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%, pertanyaan nomor 7 memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  sehingga dinyatakan tidak valid. Sedangkan item yang lain memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dinyatakan valid. Berarti hanya 7 item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel pengawasan (X) dan efektivitas kerja (Y), penulis

menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai *Cronbach's Alpha* item  $\geq 0,6$  maka reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* item  $< 0,6$  maka tidak reliabel. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

### 1) Variabel Pengawasan (X)

Berdasarkan tabel di atas, untuk variabel pengawasan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,879 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

### 2) Variabel Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, untuk variabel efektivitas kerja dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,603 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

Dari hasil pengolahan data primer dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS, nilai tersebut direkapitulasi dalam tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengawasan (X)	0,879	0,6	Reliabel
2	Efektivitas kerja (Y)	0,603	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17.00, *Cronbach's Alpha item* variabel diperoleh masing-masing 0,879 dan 0,603, maka dapat disimpulkan untuk

kedua variabel *Cronbach's Alpha item*  $\geq$  Nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi pada variabel pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja (Y) dapat digambarkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = 9,399 + 0,553X$$

Arti persamaan ini sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,399, artinya jika pengawasan (X) nilainya 0, maka efektivitas kerja (Y) nilainya sebesar 9,399.
- Koefisien regresi variabel pengawasan (X) sebesar 0,553, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,553. Koefisien bernilai positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja, artinya semakin tinggi pengawasan maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja.

## 3. Analisis Korelasi

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 17.00, dapat di lihat bahwa nilai korelasi (R) antara pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar  $r = 0,765$  yang berarti bahwa hubungan antara pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah kuat. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

**Tabel. 3**  
**Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,765 berarti berada pada range 0,60 – 0,799. Hal tersebut berarti bahwa korelasi antara pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah **kuat** dan positif. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap pengawasan (X), maka akan diikuti juga dengan peningkatan efektivitas kerja (Y) dengan berarti. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap pengawasan (X), maka juga akan diikuti dengan penurunan efektivitas kerja (Y) dengan tingkat hubungann kuat.

## 4. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,585 memberikan makna bahwa variabel pengawasan mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 58,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

## 5. Pengujian Hopotesis

Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana dan koefisien korelasi antara pengawasan dan efektivitas kerja, maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### a. Menyusun formulasi Ho dan Ha

Berdasarkan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Dari hipotesis tersebut akan diformulasikan hipotesis ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

#### b. Kriteria Pengujian :

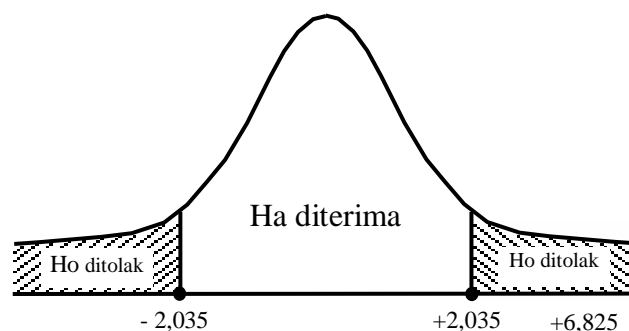
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% : 2 = 2,5%,  $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$ , adalah sebesar 2,035 (lihat pada

lampiran  $t_{tabel}$ ). Menurut Prayitno (2010:59), jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan (X) adalah sebesar 6,825, hal ini berarti  $t_{hitung}$  ( $6,825$ )  $\geq t_{tabel}$  (2,035), oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

**Gambar. Kurva Uji t**



Gambar di atas menunjukkan bahwa area  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Bagian yang di arsir adalah area yang ditolak dan bagian area yang tidak diarsir  $H_a$  diterima. Melalui pengujian di atas, maka diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,825 \geq 2,035$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

#### B. PEMBAHASAN

Setelah hasil analisis diketahui, ternyata pengawasan berpengaruh kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu  $Y' = 9,399 + 0,553X$  dimana nilai  $a = 9,399$  dan nilai  $b = 0,553$ .

Ini berarti pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai  $X$  yang diikuti pula dengan kenaikan nilai  $Y$  yang berarti jika pengawasan ditingkatkan maka efektivitas kerja Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung akan ikut meningkat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi ( $R$ ) diperoleh nilai sebesar 0,879 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara pengawasan dengan efektivitas kerja.

Sedangkan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Bila taraf kesalahan ditetapkan 5% dengan  $n = 35$  maka diperoleh  $r_{tabel}$  0,334 karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  baik untuk kesalahan 5% ( $0,879 > 0,334$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan signifikan sebesar 0,779 antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Dengan demikian data dan koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,765$  diperoleh koefisien determinasi  $r^2 = 0,765^2 = 0,585$ . Hal ini berarti variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh

variabel pengawasan sebesar 58,5%, sedangkan sisanya 41,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,825$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel} = 2,035$  pada taraf nyata 0,05, untuk  $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$ . Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,825 > 2,035$ ) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) berarti ada pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh antara pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,825 > 2,035$ ) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ).
2. Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi ( $R$ ) diperoleh nilai sebesar 0,765 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini



berarti ada hubungan yang kuat antara pengawasan dengan efektivitas kerja.

3. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2 = 0,585$ . Hal ini berarti variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pengawasan sebesar 58,5%, sedangkan sisanya 41,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, beberapa saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan harus memperhatikan bawahannya dengan baik untuk mendukung pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, sehingga dapat mendorong efektivitas kerja.
2. Pengawasan perlu ditingkatkan secara berkesinambungan dengan terus memperketat aturan-aturan terhadap pegawai, sehingga diharapkan dengan pengawasan yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.
3. Efektivitas kerja berkaitan erat dengan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk itu diharapkan perusahaan harus terus memperhatikan pengawasan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

aan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns.html. [5April 2013]

- Manulang M.. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Ridwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta:Erlangga
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-16, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 2 Edisi keenam. Jakarta. Erlangga.
- Trisnawati Sule, Ernie & Kurniawan, Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Winardi. 2008. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Bandung, CV. Mandar Maju.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadir. 2009. *Perbedaan Motivasi Karyawan Honor dan PNS*. [Online]. Tersedia: <http://trainermuslim.com/perbed>